

MANAGEMENT AUDIT

**PENERAPAN AUDIT OPERASIONAL SEBAGAI ALAT BANTU
PENILAIAN KINERJA DAN IDENTIFIKASI PERBAIKAN
FUNGSI PERSONALIA PADA PT "X" DI GRESIK**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI
JURUSAN AKUNTANSI**

KK

4.84/02

yud

p



DIAJUKAN OLEH

AGUS YUDIANTO
No. Pokok : 049715761

KEPADA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

2001

SKRIPSI

**PENERAPAN AUDIT OPERASIONAL SEBAGAI ALAT BANTU
PENILAIAN KINERJA DAN IDENTIFIKASI PERBAIKAN
ATAS FUNGSI PERSONALIA PADA PT "X" DI GRESIK**

DIAJUKAN OLEH :

AGUS YUDIANTO

No. Pokok : 049715761

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH

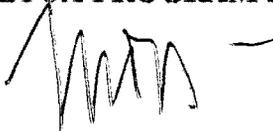
DOSEN PEMBIMBING,



Drs. Ec. HANNY WURANGIAN, Ak.

TANGGAL

KETUA PROGRAM STUDI



Drs. Moh. SUYUNUS MAFIS., Ak

TANGGAL

Drs. Fc. HANNY WURANGAN, AK.



Surabaya,
Skripsi ini telah disetujui dan siap diujikan

ABSTRAKSI

Perusahaan dalam melakukan aktivitasnya, membutuhkan faktor-faktor produksi yang saling terkait antara satu dengan yang lain yaitu modal, bahan baku, mesin, teknologi dan manusia. Diantara faktor produksi tersebut, manusia adalah yang paling dominan atau vital dibandingkan dengan faktor produksi lainnya karena manusia merupakan perencana, pelaksana dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia ini harus dikelola dengan sebaik mungkin. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan, maka diperlukan penanganan yang serius oleh departemen personalia.

Departemen personalia tidak dapat mengasumsikan bahwa segala sesuatunya telah mereka kerjakan dengan baik dan benar. Dalam kenyataannya, departemen personalia menghadapi masalah-masalah akibat dari kesalahan-kesalahan atau kebijaksanaan-kebijaksanaan yang tidak tepat. Melalui audit pada fungsi personalia, fungsi personalia dapat lebih dini menemukan masalah-masalah tersebut sebelum hal itu menjadi serius.

Hasil audit operasional pada fungsi personalia, diperoleh informasi adanya beberapa masalah yang harus segera diperhatikan dan diperbaiki, yaitu antara lain pelaksanaan perekrutan karyawan yang berasal dari "kalangan dalam" perusahaan yang cukup tinggi, fungsi personalia tidak melakukan perencanaan yang akurat untuk kebutuhan tenaga kerja yang akan datang, tidak adanya analisis biaya-manfaat terhadap pelaksanaan program pelatihan serta tidak diadakannya penilaian terhadap karyawan sebelum dan sesudah program pelatihan.

